

Гендерная проблема управления в современной России

На протяжении всей истории развития человеческого общества складывались определенные полоролевые стереотипы, касающиеся мужских и женских обязанностей. Так, укоренившиеся в общественном сознании патриархальные взгляды на роль женщины отводят ей в первую роль матери и хозяйки. Невзирая на сильную склонность к отходу от установившихся на протяжении нескольких предыдущих столетий устоев, отголоски этого стандарта накладывают свой отпечаток в делении сфер деятельности и сегодня, разделяя их на традиционно мужские и женские. Конечно, это не имеет никакого правового характера, как говорится в пункте 1 статьи 37 Конституции РФ, каждый волен «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» [1]. Но все же по факту достаточно часто вид деятельности и занимаемая должность зависят от пола работника, и о равенстве в этом вопросе можно забыть. Управленческая сфера, в частности, руководство – не исключение. Даже проанализировав советский период российской истории, который характеризуется абсолютным равенством полов, можно заметить, что женщина-руководитель считалась редкостью. Примером может послужить жизнь Екатерины Фурцевой, которую называют самой высокопоставленной женщиной в СССР, т. к. она занимала должность Первого секретаря МКК КПСС. Таким образом, женщины конечно имели доступ к традиционно мужским профессиям, но руководящие посты занимали преимущественно мужчины. Коренным переломом в подобном положении дел можно считать начало становления в России рыночной экономики, когда «значительно расширяется мелкий и средний бизнес, в котором руководителями становятся женщины, стремящиеся реализовать себя всесторонне» [2].

В новом тысячелетии тенденции активного служебного роста женщин лишь усилилась. Статистические данные на декабрь 2015, предоставленные Международной организации труда (МОТ), говорят о том, что Российская Федерация занимает лидирующую позицию в мире по количеству женщин на руководящих постах, имея показатель в 43 %. Подобные данные вряд ли могут навести на мысли о какой-либо гендерной дискриминации в управленческой сфере, но все же нельзя забывать, что еще 15 лет назад исследования в данной области были довольно актуальны, а полученные результаты не заставляли сомневаться в ее наличии. К примеру, в 1998 г. женщины занимали только 6 % директорских должностей в 500 крупнейших компаниях и получали за равносильный с мужчинам труд не более 70 % [2]. Заданный период времени не является достаточным для полного избавления от пережитков прежней системы, в связи с чем можно говорить об актуальности гендерного вопроса.

В первую очередь установленная проблема проявляется в достаточно частой критике особенностей женского стиля руководства со стороны мужской части населения. Для выявления причин наличия диспутов на эту тему стоит обратиться к выявлению основных различий в представлениях обоих полов о роли и деятельности руководителя.

Для начала обратимся за мнением к работнику одного из ведущих мировых кадровых агентств Т. Копачевской, которая занимает должность старшего менеджера по маркетингу в компании Coleman Services. По ее мнению, принципиальных отличий в мужском и женском стиле руководства нет, но есть определенные особенности, которые связаны с психологией женщин и мужчин. Женщины более гибки в руководстве и используют те стили, которые наиболее эффективны, не становясь последовательными приверженцами одного из них. Тогда как мужчины склонны строго придерживаться одной линии поведения. Мужчины более склонны к риску, тогда как женщины выстраивают более осторожные отношения со своими партнерами. Но все это не имеет особо значения, так как лидерские качества имеют общую природу и не зависят напрямую от половых различий [3]. Таким

образом, выявляя некоторые отличия, она говорит об их несущественности и считает, что для успешной организации труда своих сотрудников наиболее важно иметь лидерские качества.

Данное высказывание является субъективным взглядом на ситуацию, но достаточно точно описывает причины возникающих противоречий. Представители полов по-разному представляют себе пути достижения цели, и, если еще недавно господствовал чисто мужской стиль руководства, и женщина, чтобы стать успешным начальником, стремилась к его освоению, то теперь это ушло в прошлое. Сегодня не существует эталона в управлении, женщины вольны действовать по своему собственному усмотрению, в полной мере использовать все свои навыки, что и явилось причиной выделения особого «женского» стиля руководства.

Женщины имеют достаточно высокий управленческий потенциал и способны на равных условиях конкурировать с мужчинами в этой области, добиваясь огромных успехов. Различия же в стилях руководства никак не отражаются на эффективности работы, ведь главным фактором успешной деятельности в первую очередь является наличие ярких лидерских качеств и профессиональных навыков, умения не терять самообладание в стрессовой ситуации и рационально действовать в условиях риска, противостоять давлению со стороны и отстаивать свою позицию. Именно подобные качества определяют квалифицированность менеджера, и они абсолютно не зависят от пола работника, хотя, действительно формируются под воздействием различных жизненных обстоятельств у мужчин и женщин.

Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // «Российская газета» от 25 декабря 1993 г.
2. Isabel Gorst; Gender and income equality in the Russian workplace // The Financial Times, 2015.
3. Башурина С. Мужчины и женщины на рынке труда: «война полов» или конкуренция по обстоятельствам? // Деньги и Карьера. 17 мая, 2014.